

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท้เฉลิมพระเกียรติ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

**Innovative Leadership of School Administrators
in the Suan Thepparat Thipthai Chalermpeakiet School Cluster
under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani**

กนกวรรณ คำมุง¹, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง², ทรงยศ แก้วมงคล³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 237 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1990) ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและเทียบส่วนตามแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.996 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที่ t-test สถิติค่าเอฟ F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.302) 2) ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน

และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์บนฐานการวิเคราะห์บริบทและข้อมูลเชิงประจักษ์ สร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดและมีส่วนร่วม บริหารจัดการอย่างเป็นระบบด้วยหลักฐานและวงจรคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the innovative leadership of school administrators in the Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani 2) to compare the innovative leadership of these school administrators, classified by gender, work experience, and school size; and 3) to study the guidelines for developing the innovative leadership of school administrators within the aforementioned network. The sample consisted of 237 school administrators and teachers in the Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet Interdisciplinary Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. Stratified random sampling was employed, using school size as the stratum, followed by proportional allocation for each school, and simple random sampling. The research instruments comprised a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.996, and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results of the research showed that 1) The overall innovative leadership of school administrators in the Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet Interdisciplinary Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani was at the highest level ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.302). 2) Teachers with different genders, work experiences, and school sizes showed no significant differences in their opinions regarding the innovative leadership of the administrators. 3) Regarding the guidelines for developing innovative leadership, administrators should establish a vision based on context analysis and empirical data; create an open and participatory organizational atmosphere; and

manage systematically utilizing evidence-based practices and quality cycles. Furthermore, they should promote active learning, digital technology utilization, and organizational development towards becoming an innovative organization, alongside serving as exemplary role models and inspiring sustainable school advancement.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเชื่อมโยงของเศรษฐกิจโลก และพลวัตทางสังคม ส่งผลให้การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา มีความเข้มข้นทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะสังคม และทักษะดิจิทัล อันเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติพงษ์, 2563; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเชื่อมโยงนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้เกิดเรียนรู้จากความผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ระบบบริหารจัดการเรียนรู้และแพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความโปร่งใส และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ทั้งนี้กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ยังมีศักยภาพในการพัฒนาเชิงเครือข่ายผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (สุริยา, 2566; สมาคมวิจัยการศึกษา, 2565; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในกลุ่มดังกล่าวยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การขาดแผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยียังไม่เต็มศักยภาพ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ตลอดจนทัศนคติและความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่ยังไม่เข้มแข็ง ปัจจัยเหล่านี้

ล้วนล้วนเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564; สมาคมวิจัยการศึกษา, 2565; สุริยา, 2566)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

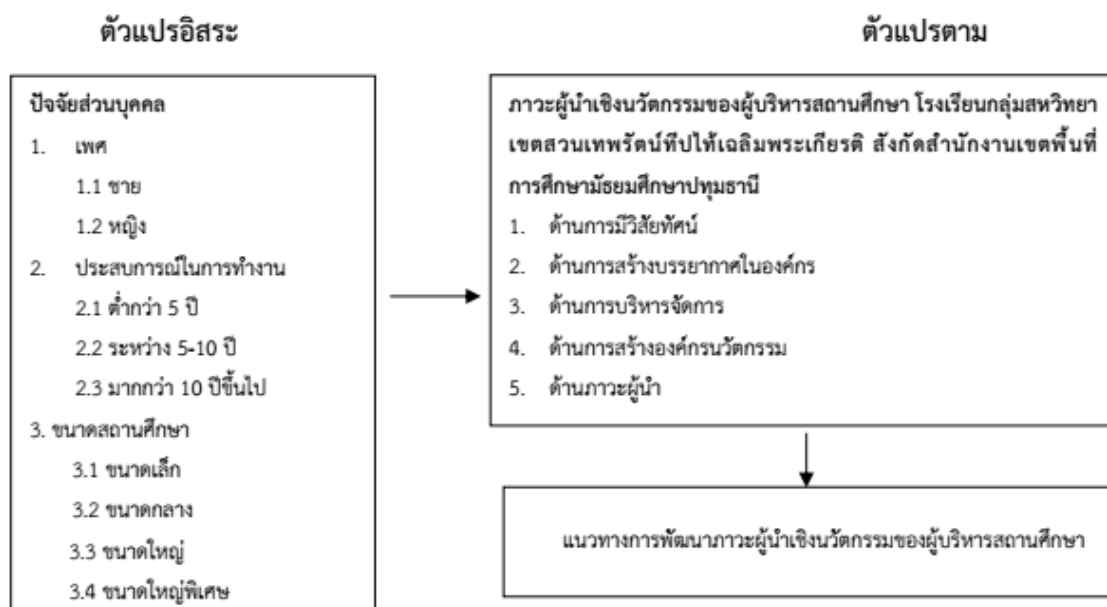
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ข้อมูลเพื่อใช้กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเน้นการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงาน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน
4. ครูได้รับการสนับสนุนและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ จำนวน 15 ท่าน ได้แก่ Rahman และ Rahman (2012); Pollock (2008); Lingard (2009); McMillan (2010); Roscorla (2010); George (2012); Patel (2012); Horth และ Vehar (2012); Miller, Klokgieters และ Deppen (2012); สำนักพัฒนา นวัตกรรมจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559); วัชรพงศ์ ทศนบรรจง

(2563); สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); และปวีณา กันถิน (2560) และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านภาวะผู้นำ ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 619 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 237 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan, 1990) ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและเทียบส่วนตามแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 3) การบริหารจัดการ 4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม และ 5) ภาวะผู้นำ แบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert 1967)

2. แบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบแบบสอบถามเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) และกำหนดประเด็นคำถามสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
4. เสนอเครื่องมือฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

2. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ได้ค่าเท่ากับ .996

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมบันทึกและสรุปข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานด้วย t-test และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้วย One Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกประเด็นและสรุปแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.73	0.313	มากที่สุด	5
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.74	0.320	มากที่สุด	2
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.75	0.322	มากที่สุด	1
4. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	4.74	0.325	มากที่สุด	3
5. ด้านภาวะผู้นำ	4.74	0.337	มากที่สุด	4
รวม	4.74	0.302	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.302) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.322) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.320) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.313) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ประสบการณ์		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	2.670**	.008	1.684	.188	0.317	.813
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	1.586	.114	3.081*	.048	0.602	.614
3. ด้านการบริหารจัดการ	2.268*	.024	2.249	.108	1.064	.365
4. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	1.797	.074	2.260	.107	1.084	.357
5. ด้านภาวะผู้นำ	2.008*	.046	2.556	.080	1.060	.367
รวม	2.212*	.027	2.638	.074	0.812	.489

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารจัดการและด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.81	4.72	4.69
ต่ำกว่า 5 ปี	4.81	-	0.084 (0.313)	0.115 (0.053)
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.72	-	-	0.031 (0.845)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.69	-	-	-

จากตาราง 3 การทดสอบเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.302) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.322) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.337) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.313) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 แต่เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศ
ในองค์กรไม่แตกต่างกัน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์บนฐาน
การวิเคราะห์บริบทและข้อมูลเชิงประจักษ์ สร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดและมีส่วนร่วม บริหารจัดการ
อย่างเป็นระบบด้วยหลักฐานและวงจรคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคโนโลยีดิจิทัล
และการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการ
ขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม
สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ป
ัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์
ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีมีบทบาทสำคัญในการ
กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน สร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบท
ทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการใช้อิทธิพลเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ
และการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ
งานวิจัย (ปรีวัฒน์ ยืนยง, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย
เทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค
อุบลราชธานีอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนวัชร สิทธิชาติ
บุรณะ, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างการบริหาร และบทบาทหน้าที่ของครูเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน เช่น โอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานด้านนวัตกรรม และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ ความคาดหวังต่อบทบาททางเพศที่แตกต่างกันอาจทำให้กรอบการประเมินภาวะผู้นำแตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละเพศ ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรรา สุวรรณวงศ์, 2568) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ครูทุกระดับประสบการณ์รับรู้ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจนผ่านการประชุม การนิเทศ และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูทั้งที่มีประสบการณ์มากและน้อยมีความเข้าใจต่อทิศทางการบริหารใกล้เคียงกัน อีกทั้งโครงสร้างและมาตรฐานการปฏิบัติงานภายใต้สังกัดเดียวกันที่ชัดเจนทำให้ครูปฏิบัติงานภายใต้กรอบเดียวกัน จึงส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีกรอบนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และแนวทางการบริหารที่เป็นระบบเดียวกันภายใต้สังกัดเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน แม้บริบทด้านขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ (ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ, 2566) ที่พบว่าครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา บนฐานการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอก โดยใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายต้นสังกัด และการวิเคราะห์ SWOT เป็นกรอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 คุณธรรมจริยธรรม และการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน เป้าหมายถูกกำหนดอย่างชัดเจน วัดผลได้ และเชื่อมโยงกับนโยบายระดับพื้นที่และระดับชาติอย่างเป็นระบบ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดำเนินผ่านการจัดทำแผนพัฒนาที่ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพและวงจร PDCA ส่งเสริม Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมระหว่างสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องกำหนดทิศทางเชิงรุกบนฐานข้อมูลและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass & Avolio, 1994) ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ และแรงบันดาลใจร่วมกัน รวมทั้งแนวคิดของ (Loder, 2016) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องกำหนดทิศทางองค์กรบนฐานข้อมูลและบริบท เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิด โปร่งใส และเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมและ PLC ใช้กระบวนการ PDCA และช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการยกย่อง ชื่นชม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่และทดลองนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางความคิด ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ย่อมเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1985) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตลอดจนแนวคิดของ (Greenberg และ Baron, 2008) ที่ชี้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความร่วมมือ

ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารวางแผนงานโดยศึกษานโยบาย กฎหมาย และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินคุณภาพภายใน-ภายนอก และสารสนเทศนักเรียน เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างงาน มอบหมายหน้าที่ตามศักยภาพบุคลากร และมีระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบผ่านวงจร PDCA การบริหารบนฐานข้อมูล (Data-Driven Management) ช่วยให้การตัดสินใจมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา อีกทั้งการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความรับผิดชอบ

ร่วมกัน ส่งผลให้การพัฒนองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hersey&Blanchard,1982) ที่เน้นความเหมาะสมของพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Greenberg และ Baron, 2008) ที่อธิบายว่าผู้นำต้องใช้ข้อมูลและโครงสร้างงานที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารกำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้รูปแบบการสอนใหม่ภายใต้กรอบที่ชัดเจน พร้อมสนับสนุนผ่าน PLC การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การ Coaching และ Lesson Study รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนผลงานทั้งภายในและเครือข่าย เพื่อขยายผลนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามุ่งพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ดิจิทัล โดยบูรณาการทักษะแห่งอนาคต ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เช่น AI ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอก ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทโลกยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การสร้างระบบสนับสนุนและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการคิดค้น ทดลอง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็น แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ (Loader, 2016) ที่เน้นการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับ (Bass & Avolio, 1994) ที่ชี้ว่าผู้นำต้องกระตุ้นทางปัญญาและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง สนับสนุนการแสดงผลงานและยกย่องชื่นชมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจบนฐานข้อมูล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพและศึกษานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับองค์กรให้ทันต่อบริบทโลกยุคใหม่ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำที่เน้นการเป็นแบบอย่างและการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้เกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1985) และ (Bass & Avolio, 1994) ที่เน้นองค์ประกอบของอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อันเป็นแกนสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรเสริมสร้างทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การมองภาพอนาคต และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบท กำหนดเป้าหมาย และวางแผนพัฒนา เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมและนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่นาคต เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมนวัตกรรม โดยใช้เครื่องมือ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายองค์ความรู้ในระดับที่กว้างขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เห็นผลกระทบในเชิงระบบอย่างชัดเจน

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทธเกตุภูมิพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์. (2563). *การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 874-905.

ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344.

- ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจำรัฐเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- วัชรพงศ์ ทักตนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รายงานการประเมินคุณภาพภายในของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. กรุงเทพฯ: กระทรวง ศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาเครือข่าย กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ปีที่๒เฉลิมพระเกียรติ*. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานทิศทางการพัฒนาการศึกษาชาติ พ.ศ. 2565-2575*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมาคมวิจัยการศึกษา. (2565). *รายงานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่มช้อย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุรียา. (2566). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(2), 422-437.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- George, B. (2012). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). *Becoming a Leader of Innovation*. Center for Creative Leadership.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lingard, R. (2009). *The Innovation Leader: How to Inspire and Drive Creativity in Organizations*. Copenhagen: Innovation Lab Press.
- Loader, M. (2016). Innovative Leadership and Organizational Development. *Journal of Business and Management Research*, 14(1), 45–52.
- McMillan, J. (2010). *Transformational leadership and educational change*. Oxford: Oxford University Press.
- Miller, P., Klokgieters, K., & Deppen, S. (2012). *Innovative leadership: Best practices in leading organizational change*. Amsterdam: Deloitte Center for the Edge.
- Patel, D. (2012). *Innovative Leadership for the Future of Schools*. New Delhi: Sage Publications.
- Pollock, K. (2008). *Developing Innovative Leadership in Educational Administration*. Toronto: University of Toronto Press.
- Rahman, S., & Rahman, M. (2012). *Innovative Leadership and Educational Transformation*. Dhaka: Bangladesh Open University.
- Roscorla, T. (2010). *Innovation Leadership in Digital Learning*. Washington, DC: EdTech Magazine.
- Scheffé, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40(1-2), 87-104. <https://doi.org/10.2307/2333100>